

Памятка

Технологии рекрутинга для рискованных школ

Составитель: Сковпень Наталья Геннадьевна, методист-аналитик ИМЦ

Что такое «рисковая школа»?

Рисковая школа – это школа с низкими образовательными результатами и низким индексом социального благополучия (контингент детей) [Пинская, 2017].

С помощью интервью директоров школ, экспертов кадрового агентства и литературного обзора было выделено 4 технологии рекрутинга педагогов

**Сотрудничество с
государственными учреждениями**

**Переквалификация кадров внутри
школы**

**Привлечение кандидатов из
бизнеса**

Привлечение учителей (хантинг)

Для каждой технологии был подобран ресурс (где брать кандидатов?),
а так же мотивы для их привлечения на работу

16 мотивов кандидатов для работы педагогом в школе

1. Деньги: стремление к материальной стабильности.
2. Помощь ближним: мотивация альтруистического поведения.
3. Социальные связи: поиск поддержки, социальное благополучие.
4. Творчество: стремление к творческому самовыражению, инновациям.
5. Признание общества: желание получить признание и уважение в обществе.
6. Принадлежность к команде: желание быть частью команды, поиск социальной защищенности.
7. Социальное общение: ориентация на взаимодействие с интересными и влиятельными людьми.
8. Лидерство и самореализация: стремление к самоутверждению, развитию личных способностей.

16 мотивов кандидатов для работы педагогом в школе

9. Живые отзывы: эмоциональное доверие к комментариям от знакомых.
10. Интерес к процессу: увлечение предметом, процессом и результатами работы.
11. Переезд в другой город: возможность социального лифта, желание сменить место проживания.
12. Забота о здоровье: стремление экономить умственные и физические ресурсы, избегание новизны.
13. Собственные дети, обучающиеся в этой школе: желание улучшить место обучения своего ребенка.
14. Проверенное место: место, известное ранее своими «+» и «-» на собственном опыте в другой роли.
15. Практика для поиска интереса к процессу: поиск себя и выход из ситуации неизвестности будущей работы.
16. Лучшие условия: сравнение с текущим местом работы (график, количество часов/предметов, локация и ремонт).

Модель технологии «Сотрудничество с государственными учреждениями»

Поиск потенциальных партнеров
(ВУЗы, колледжи, школы, дворцы
творчества, академия талантов)



Предложение сетевого
взаимодействия на
взаимовыгодных условиях



ВУЗы и колледжи

Обязательная
практика/стажировка для
студентов



Другие ОО

- Увеличение малой нагрузки сотрудников с повышением зарплаты
- Пользование общими кадровыми ресурсами без необходимости поиска собственных

Для увеличения вероятности успешного проведения переговоров на тему сотрудничества могут быть указаны такие взаимовыгодные условия:

Увеличение малой нагрузки сотруднику при наличии его желания (большее количество часов для повышения нагрузки и зарплаты учителя)

Партнеры могут привлекать для работы учителей по одному предмету в свое учреждение и делиться учителем по другому предмету

Ресурс	Мотив кандидата
ВУЗы и колледжи	<ol style="list-style-type: none">1. Лидерство и самореализация2. Принадлежность к команде3. Признание общества4. Практика для поиска интереса к процессу
Другие образовательные организации	<ol style="list-style-type: none">1. Деньги2. Социальные связи3. Забота о здоровье, так как новизна будет только в смене локации и аудитории, а умственные способности и методика остаются теми же

Модель технологии «Привлечение кандидатов из бизнеса»

Выбор источника
привлечения кандидата



Неформальное общение с
переходом к формальным
вопросам и приглашению



Переподготовка кандидата
на педагога в
специализированных
учреждениях (при его
отсутствии)

Ресурс	Мотив кандидата
Родители	<ol style="list-style-type: none">1. Собственные дети, которые учатся в этой школе2. Социальное общение3. Лидерство и самореализация4. Проверенное место
Технические специалисты на аутсорсинге	<ol style="list-style-type: none">1. Деньги2. Интерес к процессу3. Помощь ближним
Выпускники школы	<ol style="list-style-type: none">1. Проверенное место2. Творчество3. Признание общества или помощь ближним4. Интерес к процессу

Модель технологии «Переквалификация кадров внутри школы»

Поиск
потенциальных
учителей на
переподготовку



Оценка желания
учителя
горизонтальной
карьеры



Переподготовка
учителя на другой
предмет



Добавление часов
урочной деятельности
для учителя

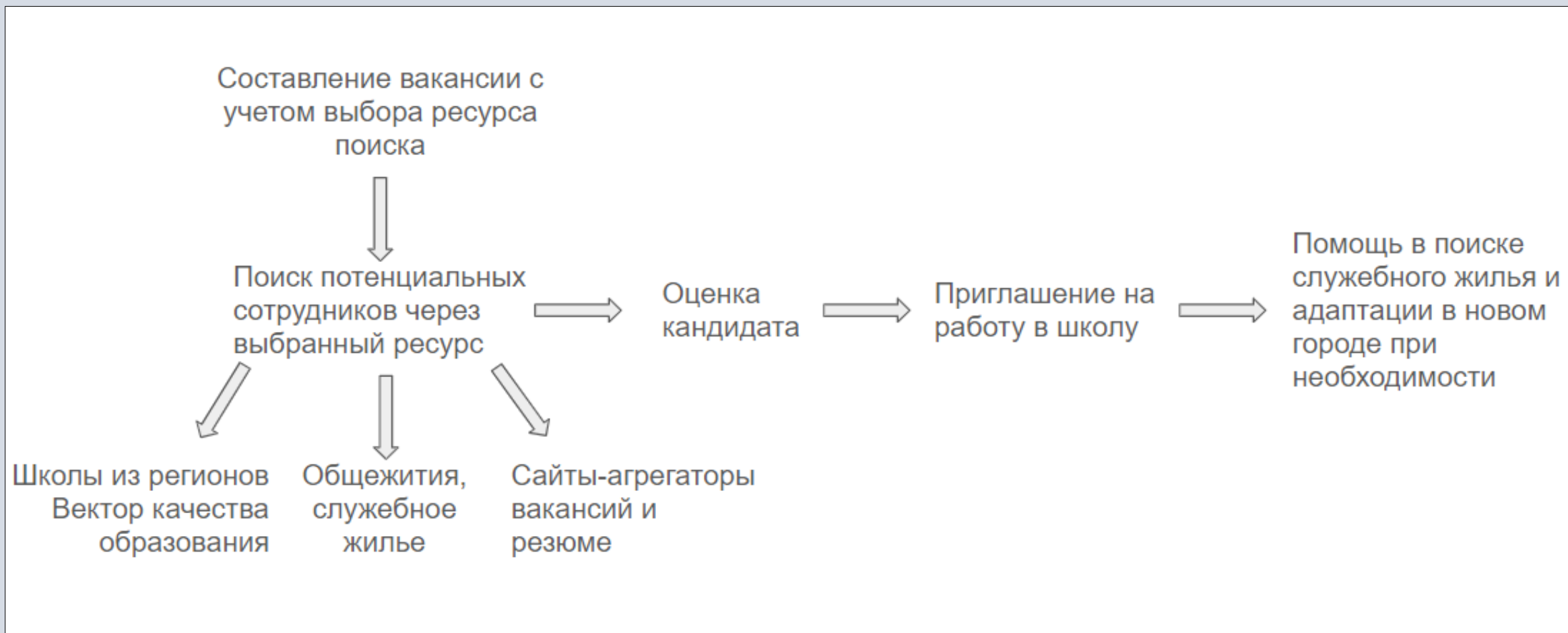
Ресурс

Учителя, работающие в школе

Мотив кандидата

1. Деньги
2. Интерес к процессу
3. Творчество
4. Лидерство и самореализация

Модель технологии «Привлечение учителей (хантинг)»



Ресурс	Мотив кандидата
Учителя из регионов	<ol style="list-style-type: none">1. Деньги2. Переезд в другой город3. Социальные связи4. Интерес к процессу
Социальные связи	<ol style="list-style-type: none">1. Признание общества или помощь ближним2. Принадлежность команде3. Творчество или забота о здоровье
Публикация вакансий на сайтах-агрегаторах	<ol style="list-style-type: none">1. Деньги2. Лучшие физические условия3. Принадлежность к команде4. Творчество
Офлайн объявления	<ol style="list-style-type: none">1. Лучшие физические условия2. Интерес к процессу3. Живые отзывы4. Социальное общение